



ONU MUJERES/ROTHM ENGISO

PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS



EMPRESAS Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

Copyright © 2016

ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
Homero 806, Colonia Polanco, C.P. 11550, Ciudad de México.

Red del Pacto Mundial en México
Puente de Tecamachalco 6, Lomas de Tecamachalco, C.P. 53950, Estado de México

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente. Para obtener autorización para la producción, traducción y almacenamiento mediante cualquier forma o por cualquier otro medio o forma, sea este electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado o de cualquier otro tipo, la solicitud debe dirigirse a la oficina de ONU Mujeres en México. publicacionesmx@unwomen.org

Coordinación de la publicación.

Juliette Bonnafé. Especialista de Programas de ONU Mujeres México.
Viviane Plata. Consultora de ONU Mujeres.

Investigación y elaboración de contenidos.

Begoña Antón. Consultora de ONU Mujeres.

Apoyo administrativo.

Claudia Ramírez. Auxiliar de Programas de ONU Mujeres.

Diseño editorial: 3A Comunicación S.A. de C.V.

Impreso en México por: Impresos Publicitarios y Comerciales S.A de C.V.

Corrección de estilo: Ulices Pego.

Primera edición, 2016.

ISBN: 978-1-63214-063-0

Impreso en México.

Agradecimientos:

Al Equipo de la Red Pacto Mundial por hacer posible la elaboración de esta publicación.

EMPRESAS
Y EMPODERAMIENTO
DE LAS MUJERES
PRINCIPIOS PARA
EL EMPODERAMIENTO
DE LAS MUJERES
EN LAS EMPRESAS



ONU MUJERES

México, septiembre 2016



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
--------------	---

1. EL SECTOR PRIVADO: ALIADO PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	9
--	---

2. LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN BUEN NEGOCIO	15
---	----

3. UNA MIRADA A LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL SECTOR PRIVADO	19
--	----

4. PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	23
---	----

5. LAS EMPRESAS QUE LIDERAN EL CAMINO: LOS PRINCIPIOS EN LA PRÁCTICA	29
--	----

PRESENTACIÓN

Si queremos crear economías más fuertes, lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible acordados internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres, las familias y las comunidades, es fundamental empoderar a las mujeres y desarrollar condiciones para su plena participación en la política, la economía, la cultura, los negocios y en todas las áreas del desarrollo.

El sector privado es un socio clave en los esfuerzos de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres. La igualdad, no podemos olvidarlo, es un factor de liderazgo empresarial y competitividad a nivel global y en México. Entre todos los retos y oportunidades que existen hoy en el mundo, un hecho es incuestionable: las empresas que tienen mayor igualdad de género gozan de niveles más altos de crecimiento y mejor desempeño, sin embargo, para dar paso a la igualdad de género y garantizar la inclusión del talento, las aptitudes y la energía de las mujeres —desde las oficinas ejecutivas, hasta las fábricas y las cadenas de suministro— es necesario que las empresas pasen del compromiso a la acción, y adopten medidas y políticas decisivas, visibles, cuantificables y medibles, específicamente dirigidas al logro de este objetivo. Al asumir el empoderamiento de las mujeres como parte integral de la sostenibilidad corporativa, el sector privado estará en mejor posición para garantizar la igualdad de oportunidades, las condiciones propicias y el entorno conducente para que las mujeres desarrollen todo su potencial como agentes económicos.

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres ofrecen a las empresas y al sector privado orientaciones prácticas sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Estos principios, producto de la asociación entre la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, están diseñados para ayudar a las empresas a la hora de examinar las políticas y prácticas que aplican —o a crear otras nuevas— en el ámbito del empoderamiento de las mujeres. Se trata de una plataforma de negocio, con ejemplos que proceden de experiencias de éxito del

mundo empresarial y se actualizan con nuevas experiencias cada año.

En la actualidad, cerca de 1,300 empresas de 67 países se han comprometido a avanzar en el cumplimiento de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. La Red de Principios para el Empoderamiento de las Mujeres tiene mucho en común: cuenta con liderazgo, planes, presupuestos y estadísticas empresariales para promover el liderazgo de las mujeres, y asumen la igualdad de género como principio y resultado en los negocios. Las compañías están trabajando sobre este aspecto de muchas maneras: algunas establecen metas de diversidad de género para aumentar la representación de las mujeres en los niveles directivos desarrollando el talento femenino en todos los puestos de decisión; otras han asumido la representación paritaria —mitad y mitad— de las mujeres en sus juntas directivas; muchas desarrollan estrategias de mercadeo o compras innovadoras, promueven cadenas de valor con inclusión de mujeres; otras invierten en actividades locales para cooperar en la educación de las niñas en ciencias y tecnología y para desarrollar el talento de las mujeres en sectores no tradicionales. Las empresas líderes buscan prevenir y eliminar toda forma de discriminación y violencia, cuando establecen igual remuneración por trabajo de igual valor, al desarrollar medidas contra el hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral, al facilitar el balance entre la vida familiar y laboral de su personal e involucrando activamente a los hombres. A las medidas decididas para acortar el camino hacia la igualdad sustantiva en la economía, se suma el desarrollo de estadísticas que permitan reportar el avance alcanzado e impulsar nuevas medidas para la acción.

Si queremos crear un futuro sostenible, es fundamental que todos y todas trabajemos juntos haciendo que los negocios sean sinónimo de igualdad y desarrollo sostenible. Invertir en las mujeres, en su formación y liderazgo, en la igualdad de oportunidades, no es sólo hacer lo correcto, sino que es hacer lo más inteligente. ONU Mujeres y el Pacto Mundial instan a la comunidad empresarial a unirse con un compromiso reforzado para la consecución de tal fin.

En México, ONU Mujeres y la Red del Pacto Mundial México presentamos la publicación ***Empresas y empoderamiento de las mujeres. Principios para el Empoderamiento de las Mujeres en las Empresas***. El objetivo es visibilizar el rol protagónico y las acciones que desarrollan las empresas y el sector privado para transformar las economías y concretar cambios estructurales en beneficio del empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. La finalidad es inspirar a la acción para que otras empresas capten, desarrollen, fortalezcan y potencien el talento femenino.

Este año marca el inicio de la implementación de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Nos encontramos, por lo tanto, ante una oportunidad histórica y sin precedentes para unir a los países y a las personas

de todo el mundo para decidir y emprender nuevas vías hacia el futuro. Desde ONU Mujeres y el Pacto Mundial, el llamado que hacemos es a trabajar de forma acelerada, con innovación y apoyar las metas transformadoras que materialicen la visión conjunta de un planeta sin discriminación y con igualdad para las mujeres, los hombres, las niñas y los niños de aquí a 2030.

Bajo el lema “**Por un Planeta 50-50 en 2030: Demos el paso para la igualdad de género**”, ONU Mujeres promueve una gran alianza para involucrar a los gobiernos, la sociedad civil, el sector privado y convoca a mujeres y hombres de cada país, de cada ciudad, de cada empresa, de cada comunidad para lograr la plena participación de las mujeres en la política, la economía, la cultura, la ciencia, y en todas las áreas de la sociedad. El cambio está ocurriendo, pero requerimos que sea más rápido. Crear un mundo con mayor igualdad para las generaciones futuras es el reto más decisivo y urgente de este siglo.

Ana Gúezmes
Representante en México de ONU Mujeres

Jesús González
Presidente de la Red del Pacto Mundial México



ONU MUJERES/PAULO FIGUEROA

1 EL SECTOR PRIVADO: ALIADO PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

1. EL SECTOR PRIVADO: ALIADO PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

En septiembre de 2015, las y los líderes del mundo adoptaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, una agenda universal y transformadora basada en los derechos, las personas y el planeta, a partir de una visión más amplia del desarrollo que incluye el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente. **La igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas quedaron reflejados de manera central en la Agenda 2030**, a través de un objetivo específico referido a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y de una sólida transversalización de género en las metas e indicadores de los demás objetivos, los medios de implementación, las asociaciones globales, el seguimiento y la revisión¹.

La Agenda 2030 reconoce la necesidad de afrontar los problemas del desarrollo a través de una acción conjunta entre los gobiernos, la sociedad civil y el sector privado. Este nuevo planteamiento del desarrollo otorga un papel fundamental a las empresas, desde los micro negocios y las cooperativas, hasta las grandes

multinacionales, y las compromete a contribuir directamente en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En tanto que agente del cambio social con presencia creciente en economías desarrolladas y emergentes, **el sector privado posee un gran potencial para dar respuesta a las desigualdades de género que persisten en el mercado, el lugar de trabajo y la comunidad.** Las empresas pueden ayudar a eliminar los obstáculos que impiden la participación económica de las mujeres; pueden poner el ejemplo y promover a mujeres para ocupar puestos directivos sobre la base del mérito; pueden asegurar la igualdad salarial y las prestaciones a todas las mujeres y los hombres empleados en condiciones que incluyan alternativas laborales más flexibles con protección social; pueden invertir en la formación y el fomento de la capacidad de las mujeres para que avancen dentro de la empresa; y crear un ambiente seguro y una política de tolerancia cero hacia todas las formas de violencia o discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo.



ONU MUJERES/RYAN BROWN

Se ha observado que **la comunidad empresarial está cada vez más consciente de que un mundo seguro, sostenible e igualitario es sinónimo de empresas más fuertes y mercados más prósperos**. Iniciativas como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas³ demuestran el liderazgo del sector privado para armonizar sus operaciones y estrategias comerciales con los derechos humanos, los estándares laborales, la protección al medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

En el marco del Evento Anual de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres 2015, *Potencial*

*ilimitado: Negocios aliados para la igualdad de género*³; líderes de empresas, gobiernos y sociedad civil hicieron un llamado a las empresas de todo el mundo para escalar sus compromisos y esfuerzos en torno a tres ejes: igualdad de género, prosperidad económica e implementación de los ODS. En México, la Red del Pacto Mundial⁴ estableció una serie de compromisos para implementar la Agenda 2030, en donde la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas son áreas prioritarias para avanzar en el cumplimiento de los ODS.



ONU MUJERES/PIM SCHALKWIK

2

LA IGUALDAD DE
GÉNERO ES UN BUEN
NEGOCIO

2. LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN BUEN NEGOCIO

Entre todos los retos y oportunidades que existen hoy en el mundo, un hecho es incuestionable: los países y las empresas que tienen mayor igualdad de género gozan de niveles más altos de crecimiento y de un mejor desempeño. Investigaciones recientes evidencian que la igualdad de género ayuda a las empresas a mejorar sus resultados y señalan que el interés personal y el interés común pueden ir de la mano⁵. Los siguientes argumentos y datos sostienen este cambio de paradigma:

- **Las mujeres son agentes económicos clave que generan prosperidad, empleo, innovación y son un potente motor del desarrollo.** Su inserción en el mercado laboral, además de avanzar en su autonomía económica, conduce a otras oportunidades, recursos y bienes que conllevan a una mayor movilidad social que beneficia a sus familias, la comunidad y la sociedad en su conjunto. Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen.
- **Existe una correlación positiva entre la actividad empresarial femenina y el crecimiento del PIB,** por ejemplo, se ha estimado que la productividad en América Latina y el Caribe podría aumentar un 25% si se desbloquearan los obstáculos que impiden el potencial femenino al servicio del emprendimiento⁶.
- **Las empresas con más mujeres en su junta de dirección son más rentables.** Un estudio elaborado por Catalyst en 2011⁷ observó que las empresas con más mujeres en la junta de dirección eran 16% más rentables que las demás. Las empresas con un número superior de mujeres que de hombres en sus equipos directivos obtenían una rentabilidad sobre el capital invertido de un 26% superior comparado con las demás. Las empresas con un

alta representación femenina –tres o más mujeres– en sus juntas directivas, en un periodo de cuatro a cinco años, registraron tasas de rentabilidad sobre las ventas 84% superiores; 60% superiores de rentabilidad sobre el capital invertido; y una rentabilidad sobre sus fondos propios de un 46 % superior.

- **El aprovechamiento del talento femenino representa beneficios diversos para las empresas** ya que estarían en sintonía con un mercado de consumo cada vez más orientado por las mujeres (representan el 64% de las decisiones⁸), aprovecharían la creatividad propia de la diversidad de género, mejorarían la gestión empresarial y, por ende, los resultados de las empresas. Un estudio de McKinsey sobre 101 compañías de Asia, Europa y los Estados Unidos reveló que las compañías en las que por lo menos el 30 % de los puestos superiores estaban ocupados por mujeres, tenían un sólido desempeño y obtenía resultados considerablemente mejores en las medidas de eficacia y eficiencia organizacional que las que no tenían una masa crítica de mujeres de al menos un 30%⁹.
- **Las empresas que promueven el ascenso de las mujeres a los cargos más altos suelen tomar decisiones con mayor rigor, con base en evidencia empírica, e invierten más en investigación, innovación y tecnología.** Estudios han demostrado que las empresas con una mayor proporción de mujeres en puestos con poder de decisión reducen la proporción de transacciones financieras de alto riesgo¹⁰.
- **Las empresas con una mayor presencia de mujeres tienden a desarrollar mejores esquemas de responsabilidad social corporativa** y una mayor diversidad

de trabajo filantrópico. Estas empresas mejoran su reputación e imagen de marca, fidelizan y acceden a nuevos clientes e inversionistas, retienen y captan un mayor talento profesional, e incrementan la productividad debido a la satisfacción de sus trabajadores y trabajadoras, clientes y socios¹¹.

Se calcula que para 2020, cerca de mil millones de mujeres entrarán a la economía mundial, lo que constituye una nueva y poderosa fuerza de trabajo y un mercado emergente comparable a la población de países como India o China¹². Esto representa una masiva oportunidad para las empresas que están comprometidas con el empoderamiento de las mujeres, que ofrecen igualdad de oportunidades en los esquemas laborales, que facilitan el balance entre el trabajo y las familias, que promueven la corresponsabilidad social del cuidado, que favorecen la movilidad de las mujeres hacia puestos de decisión, y que buscan más y mejores maneras de captar, incluir y aprovechar el talento femenino. Las organizaciones que logren capitalizar las funciones de la mujer como protagonista económico muy probablemente obtengan una ventaja competitiva en tiempos de crisis y recesión¹³.

Es necesario cultivar las sinergias entre el empoderamiento de las mujeres y una mayor prosperidad económica. Captar el talento femenino desde el personal graduado de la universidad, es decir, los puestos de entrada, hasta el más alto nivel de toma de decisiones, en este caso las direcciones, juntas directivas y presidencias de las empresas, es redituable para el sector privado y la economía de los países en todos los sentidos.

Los argumentos son contundentes:

- **La igualdad de género es un buen negocio** que beneficia a las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto.
- Invertir en mejores condiciones de trabajo para las mujeres y sus familias puede tener grandes retornos para las empresas.
- Promover la igualdad de género, además de ser la opción justa, es la más inteligente.



ONU MUJERES

3

UNA MIRADA A LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL SECTOR PRIVADO

3. UNA MIRADA A LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL SECTOR PRIVADO

El análisis del progreso de las mujeres en el mundo, elaborado por ONU Mujeres¹⁴, muestra que persisten marcadas desigualdades de género en el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres. A pesar de los grandes avances en los últimos treinta años, la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue siendo significativamente desigual en comparación con la de los hombres (47% frente a 72 %¹⁵). Si todas las condiciones continúan siendo las mismas, cerrar por completo la brecha de género en la participación económica de las mujeres le tomará al mundo alrededor de 81 años¹⁶.

Las desigualdades entre mujeres y hombres en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados persisten en un gran número de sectores del mercado de trabajo¹⁷. Como punto de entrada, la igualdad en las normas que rigen la actividad empresarial sigue siendo una tarea pendiente en prácticamente todos los países. Los datos arrojan que solamente en 20 de 128 economías¹⁸ hay igualdad de derechos legales entre mujeres y hombres en relación con diversos aspectos importantes para empresas y trabajadores.

Otro aspecto tiene que ver con los arraigados estereotipos de género. Las mujeres siguen sin tener pleno acceso a toda la gama de ocupaciones en el sector productivo. Los estereotipos asociados a las ocupaciones femeninas y masculinas continúan influyendo en los criterios de elección profesional, así como en los esquemas de contratación y ascenso de muchas empresas.

La participación de las mujeres en la toma de decisiones es significativamente minoritaria en los principales cargos de decisión económica y, específicamente, en

los niveles gerenciales y ejecutivos de las empresas y grandes corporaciones. Aun y cuando representan a nivel mundial la mitad de los diplomas de doctorado, el 57% de los diplomas de maestría y hay más mujeres que hombres con títulos universitarios¹⁹, su participación en los consejos directivos de las empresas oscila en promedio entre el 10 y el 5% (4 países superan el 20%) y solo 13% de los consejos directivos de las empresas son presididos por una mujer. Lograr la paridad en la cúspide empresarial podría llevar de 100 a 200 años²⁰.

En México, la evidencia muestra que la igualdad está lejos de verse realizada:

- La **participación económica** de las mujeres, no refleja la inversión educativa y el talento que poseen. En México, solo el 43% de las mujeres participa en el mercado laboral, en comparación con el 78% de los hombres²¹. Persiste la discriminación salarial y la segregación ocupacional, además de la violencia en diversos tipos y formas.
- La **representación** de las mujeres en el sector empresarial es de 19%²², mientras que al momento de emprender 23% son hombres y 19% mujeres; es decir, por cada 10 hombres que emprenden, 8.3 mujeres lo hacen²³. De la fuerza laboral total femenina, 2.2% son empresarias mientras que 5.6% de la masculina son empresarios²⁴.
- A pesar de los avances de las mujeres en el sector educativo, en donde constituyen más de la mitad de la matrícula de maestría (51.2%), especialidades (51%) o posgrado (50.4%)²⁵, el porcentaje de mujeres en puestos de **liderazgo** y con responsabilidades directivas es de 29%²⁶ y su presencia en los

puestos intermedios de las grandes corporaciones del país no supera el 23%²⁷. En las posiciones más altas, equivalentes a las direcciones generales en el sector público, el porcentaje de mujeres se reduce a 13% y tan solo 5% son presidentas de consejos directivos²⁸.

- La **brecha salarial** de las mujeres con respecto de los hombres en trabajos iguales es de entre 15 y 20% en promedio. Este porcentaje llega a subir hasta 40% cuando se trata de mujeres en puestos de alta dirección²⁹. La disparidad salarial basada en la maternidad, es decir, la diferencia del salario entre las mujeres que son madres y las que no lo son, es cercana al 30%³⁰.
- Las mujeres son víctimas de **discriminación** en el ámbito laboral. Alrededor de 15% de las mujeres de 15 años y más que alguna vez en su vida trabajaron o solicitaron trabajo, les fue requerido un certificado de no gravidez como requisito para su ingreso al trabajo, o las despidieron por embarazarse o les redujeron el salario³¹.
- La **violencia** contra las mujeres también ocurre en el lugar de trabajo. Cerca de 22.6% de las mujeres ocupadas han sido violentadas en el ámbito laboral; de ellas, más de la mitad (52.9%) padecieron esta situación en una fábrica o taller;

40% fueron agredidas en una empresa privada o en un banco; 15.6% en un comercio y 9.7% en otro lugar de trabajo³².

- La **sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado** condiciona negativamente la actividad económica de las mujeres en todos los ámbitos. Este es el impuesto oculto y más alto con el que cargan las mujeres en términos económicos y de tiempo: las mujeres dedican 59 horas a la semana, tres veces más que los hombres que dedican 22 horas promedio³³. La falta de una corresponsabilidad social del cuidado y de la redistribución del trabajo doméstico ha limitado considerablemente el tiempo que las mujeres podrían invertir en sus negocios, empresas o carreras ejecutivas. Sin duda, la respuesta colectiva a las necesidades actuales y crecientes de cuidados es la piedra angular de la transformación de la economía.

El sector privado está llamado a ejercer un rol protagónico para acelerar el ritmo hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a través de la redefinición de las políticas empresariales y la adopción de un modelo de negocio que tome en consideración tanto las necesidades de las mujeres, como las ventajas y los beneficios de captar, desarrollar, fortalecer y potenciar el talento femenino.



ONU MUJERES/SVEN TORFINN

4

PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

4. PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres³⁴, lanzados en el año 2000 como iniciativa conjunta del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y ONU Mujeres, ofrecen una “óptica de género” que permite a las empresas medir y analizar las iniciativas en curso, los valores de referencia y las prácticas de evaluación en el ámbito del empoderamiento, el progreso y la inversión en las mujeres.

Bajo el lema de que la igualdad de género es un buen negocio, estos principios constituyen una estrategia integral para lograr el crecimiento y el desarrollo de las empresas con un enfoque inclusivo con perspectiva de género, abonando a la transparencia y rendición de cuentas. Los principios ofrecen a las empresas orientaciones prácticas para centrarse en los elementos clave de la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad, y son, al mismo tiempo, una herramienta efectiva para que el sector privado y las empresas apoyen la implementación de la Agenda 2030 a través de una contribución más clara para el empoderamiento de las mujeres.

1 UNA DIRECCIÓN QUE PROMUEVA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- Una dirección que promueva la igualdad de género.
- Comprometer el apoyo de la dirección y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y de los derechos humanos.
- Fijar objetivos y resultados a nivel empresarial para la igualdad de género e incluir la evaluación de progreso entre los factores de rendimiento de los y las gerentes empresariales.
- Comprometer las partes implicadas, internas y externas, en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad.

- Garantizar que todas las políticas incluyan la dimensión de género -mediante la identificación de factores cuyos impactos varían según el género - y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.

2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, INTEGRACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN.

- Ofrecer la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y garantizar un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres.
- Asegurarse de que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género.

- Implementar la contratación y la protección de empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres en puestos directivos y de responsabilidades, así como en el seno de los consejos de administración.
- Garantizar una participación creciente de mujeres — 30% como mínimo hasta lograr la paridad— en los procesos de toma de decisiones y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.
- Ofrecer condiciones laborales flexibles, así como la posibilidad de renunciar y de volver a ocupar puestos de igual remuneración y estatus.
- Favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías y cuidados para personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios.

3 SALUD, SEGURIDAD Y UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

- Tener en cuenta los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres, ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a la exposición a materiales peligrosos, así como informar de todos los riesgos potenciales en cuanto a salud sexual y reproductiva.
- Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos, así como prevenir el acoso sexual.
- Procurar el ofrecimiento de un seguro médico, protección social y cualquier otro servicio pertinente incluido para las supervivientes de la violencia de género, y garantizar un acceso equitativo a todos los y las empleadas.

- Respetar el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de tiempo libre para que ellas o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.
- Mediante un acuerdo con los empleados, identificar y tratar las cuestiones de seguridad, incluidos los traslados de las mujeres desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.
- Formar al personal de seguridad y a los directivos para que puedan identificar los signos de violencia contra las mujeres y entender las leyes y las políticas empresariales relativas a la trata de seres humanos y la explotación sexual y laboral

4 EDUCACIÓN Y FORMACIÓN.

- Invertir en políticas y programas de actuación en el lugar de trabajo que favorezcan el avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos, y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales.
- Garantizar el acceso equitativo a todos los programas de formación y de educación patrocinados y/o proporcionados por la empresa, incluidas las formaciones vocacionales y en tecnología de la información.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades de tutoría y *coaching* formales e informales.
- Ofrecer oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de la integración de los hombres y las mujeres.

5 DESARROLLO EMPRESARIAL, CADENA DE SUMINISTROS Y PRÁCTICAS DE MARKETING.

- Extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas las pequeñas empresas y las mujeres empresarias.
- Promover soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos.
- Pedir a los socios y a las entidades pares que respeten el compromiso de la empresa de favorecer la igualdad y la integración.
- Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos de la empresa, ya sea de marketing, compras u otros.
- Garantizar que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para fines de trata de seres humanos y/o de explotación sexual o laboral.

6 LIDERAZGO COMUNITARIO Y COMPROMISO.

- Dar ejemplo de compromiso de empresas de prestigio, para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- Ejercer presión, de forma individual o conjunta, para defender la igualdad de género y colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.
- Trabajar con los representantes de la comunidad, la academia y los gobiernos, entre otros, con el fin de erradicar la discriminación y la explotación, y generar nuevas oportunidades para las mujeres y las niñas.
- Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, así como garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.
- Utilizar programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la



ONU MUJERES/PIM SCHAUKWIK

integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.

- Las mujeres de todas las edades requieren de acceso a una educación vocacional, a una formación permanente, o re-capacitación en STEAM (ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas por sus siglas en inglés), en innovación y en el mejoramiento de habilidades financieras, gerenciales y sociales.

TRANSPARENCIA, EVALUACIÓN E INFORMACIÓN.

- Difundir las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.
- Establecer líneas de base y sistemas de monitoreo que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los niveles.
- Evaluar y difundir los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desagregados por sexo.
- Integrar los indicadores de género en las obligaciones de rendición de cuentas en curso.
- Apoyar plataformas que permitan compartir los modelos de mejores prácticas de negocios.



ONU MUJERES/CLAUDIO VÁSQUEZ

5

LAS EMPRESAS QUE
LIDERAN EL CAMINO:
LOS PRINCIPIOS EN
LA PRÁCTICA

5. LAS EMPRESAS QUE LIDERAN EL CAMINO: LOS PRINCIPIOS EN LA PRÁCTICA

Los siguientes casos empresariales de éxito en materia de empoderamiento de las mujeres dan muestra de la diversidad de enfoques, acciones e iniciativas que las empresas de todo el mundo llevan a cabo para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. Los ejemplos provienen de empresas que representan una amplia gama de tamaños, sectores, regiones y países, incluyendo México, demostrando la importancia universal y el sentido práctico de la igualdad de género como un buen negocio³⁵.

Estos casos ilustran la forma como las empresas implementan los 7 Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y constituyen una fuente de inspiración para que otras empresas y negocios tomen medidas concretas orientadas a captar, desarrollar, fortalecer y potenciar el talento femenino.

Ejemplos exitosos del Principio 1.

UNA DIRECCIÓN QUE PROMUEVE LA IGUALDAD DE GÉNERO.

- Partiendo de una idea orientada al negocio, una compañía multinacional de la industria de bebidas no alcohólicas adoptó su estrategia global de igualdad de género y desarrolló un marco de acción específico, con el apoyo de sistemas, procesos, indicadores de género, métodos de seguimiento y de rendición de cuentas. La meta de la compañía es impulsar el cambio cultural y hacer de la igualdad de género un objetivo compartido y apoyado por toda la organización, en todos los niveles y áreas, así como en todas las matrices.
- Posterior a la presentación de resultados de un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres, la filial

española de una empresa internacional sueca analizó diversas propuestas de mejora con la representación sindical. Como resultado de las negociaciones, la empresa adoptó un plan de igualdad que incluye 80 medidas concretas en el marco de cuatro objetivos estratégicos: avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres; integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todos los niveles; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres; así como garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

- Una empresa binacional de América Latina, generadora de energía hidroeléctrica, formuló su política de igualdad de género alineada con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. Esta política, coordinada por un Comité de Género, tiene el objetivo global de transversalizar la perspectiva de género en la gestión de todos los procesos de la empresa. Las iniciativas han ido evolucionando a medida que la empresa asimila el concepto de la igualdad de género como una prioridad corporativa. Como resultado, se han ido incorporando nuevas acciones en diferentes frentes, una de ellas es la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de sus proveedores.
- Dentro de un marco global de iniciativas estratégicas para el progreso de las mujeres, la filial mexicana de un banco canadiense ha desarrollado una serie de procesos, programas y plataformas para impulsar las carreras de sus colaboradoras, incrementar la representación de las mujeres dentro del banco y favorecer el desarrollo del talento femenino en todas las áreas. Un esfuerzo clave en este sentido ha sido la creación por parte del banco, de estructuras clave al más alto nivel para asegurar la implementación, monitoreo y supervisión de la Estrategia de Diversidad e Inclusión.

Ejemplos exitosos del Principio 2.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, INTEGRACIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN.

- Con una perspectiva centrada en las personas, una reconocida multinacional de la industria de alimentos tiene la meta de lograr la paridad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la corporación para el año 2020. Con base en un marco global de acciones progresivas para garantizar la igualdad de oportunidades, esta visión está acompañada de iniciativas concretas en cuatro ámbitos: 1) Reclutamiento: tener un grupo preparado de mujeres con talento para incorporarse en las posiciones abiertas, especialmente de dirección general; 2) Desarrollo profesional: impulsar al colectivo de mujeres con talento para posiciones actuales y futuras; 3) Avance: asegurar la presencia incremental del talento femenino en todos los niveles de la organización; 4) Retención: potenciar al talento femenino existente.
- Ligado a su plan de igualdad, una compañía de seguros española ha puesto en marcha un programa especial para la igualdad de oportunidades de la mujer dentro de la empresa, el cual incluye cuatro aspectos interrelacionados: desarrollo profesional; flexibilidad; comunicación; cultura y liderazgo. Entre las acciones que se han implementado y que mayor impacto han tenido, se incluye la facilidad del trabajo a distancia desde el sexto mes de embarazo, así como la flexibilidad de horario y la ayuda económica por nacimiento de hijos, tanto para mujeres como hombres. El fin último de esta iniciativa es retener al talento femenino y lograr que las profesionales de la compañía accedan a puestos de mayor responsabilidad y remuneración.
- Una empresa de exportación de ropa de Vietnam ofrece una serie de beneficios a sus trabajadoras y trabajadores que van más allá de los requisitos legales. Algunos de estos beneficios son particularmente atractivos para las mujeres, quienes siguen manteniendo la responsabilidad primaria del cuidado de los hijos. La empresa construyó una guardería al lado de la fábrica para niñas y niños de 2 a 5 años, la cual cuenta con personal docente calificado y sigue el currículo de la educación pública preescolar. El horario es de 6.45 am a 18.00 pm y ocasionalmente más tarde, cuando la fábrica está particularmente ocupada y las/los trabajadores trabajan tiempo extra. Como resultado de esta iniciativa, las tasas mensuales de rotación del personal han disminuido en promedio en una tercera parte y esto ha significado una reducción de costos de casi 500 dólares por cada nuevo trabajador o trabajadora.

■ Convencido de abrir espacios para el desarrollo de la mujer dentro de un ambiente laboral tradicionalmente ocupado por hombres, un grupo minero mexicano ha incrementado la contratación de mujeres calificadas en todos los niveles de la producción, desde la labor de extracción donde operan maquinaria pesada de nueve metros de altura, hasta los procesos químicos que dan como resultado final el oro. La experiencia de trabajar con mujeres ha mejorado los resultados de la empresa y ha sido enriquecedor para toda la plantilla laboral al influir en una cultura laboral más incluyente. Los trabajadores destacan el nivel de responsabilidad y dedicación de las mineras, así como el cuidado que tienen hacia el equipo y el lugar de trabajo. Las mujeres han demostrado sus capacidades laborales y muchas de ellas, apoyadas por la empresa, han decidido dar más pasos en su desarrollo profesional al concluir sus estudios - en todos los niveles educativos - e, incluso, algunas de ellas se

han matriculado en las universidades consolidando su preparación profesional.

■ Con una fuerte inversión para la adquisición de nuevas oficinas, mobiliario ergonómico y tecnología de punta, así como para la definición de nuevas políticas de maternidad, conciliación, trabajo, familia, compensaciones basadas en el mérito y de un programa de sensibilización para la inclusión laboral; una filial mexicana de una empresa internacional de la industria del consumo obtuvo la Certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI 2012 de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. La certificación acredita que la organización busca la igualdad e inclusión en su plantilla laboral; promueve la creación de condiciones de trabajo digno, bien remunerado, capacitado, seguro y libre de discriminación; abona a la corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar; y posibilita la realización plena de mujeres y hombres como miembros de la empresa.

Ejemplos exitosos del Principio 3.

SALUD, SEGURIDAD Y UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

■ Con base en las conclusiones de un estudio sobre los hábitos de la lactancia materna, el cual concluyó que la vuelta al trabajo de las madres trabajadoras y la falta de condiciones óptimas para la extracción de la leche materna son el principal obstáculo para la continuación de la lactancia durante el tiempo recomendado, una empresa internacional especializada en el cuidado de las mujeres embarazadas, las madres y bebés, instaló una sala de lactancia materna dentro de su corporativo. Con esta iniciativa, la compañía ofrece a todas las madres trabajadoras o futuras mamás que trabajan dentro de la empresa la posibilidad de contar con un espacio dedicado a la extracción de leche, el cual cumple con los estándares más altos de calidad y ambientes óptimos para asegurar una extracción tranquila y correcta.

■ Conscientes de que las empresas no están exentas de los impactos que genera la violencia contra las mujeres en su negocio, un grupo chileno de laboratorios tomó la decisión corporativa de invertir en una política antiviolencia en la organización.

Además del diseño de la política, esta iniciativa significó pasar del compromiso a la acción a través de medidas concretas de alto impacto, como la formación de un grupo importante de trabajadoras y trabajadores como “monitores de primer apoyo”. Los contenidos y habilidades transferidas para este grupo incluyeron la comprensión de las causas de la violencia contra las mujeres y sus tipos y formas; las señales a las cuales habría que prestarles atención cuando una trabajadora está viviendo una situación de violencia; el apoyo a las mujeres víctimas y los pasos para la atención de casos de violencia contra las mujeres; la evaluación del riesgo de la víctima y los planes de seguridad para que la situación de violencia no vuelva a ocurrir. Parte central de la capacitación fue el trabajo directo con los hombres monitores, con miras a que identificaran las conductas violentas y trabajaran con los hombres o grupos de hombres que ejercen violencia. Con este tipo de intervenciones, el grupo de laboratorios chileno, además de contribuir al cambio cultural, ha logrado disminuir los costos de

su negocio derivados de casos de violencia contra sus trabajadoras.

- Conociendo las situaciones desfavorables que prevalecían en el ámbito de la salud ocupacional de sus empleadas y empleados, un grupo empresarial trasnacional, dueño de un ingenio azucarero en México, asumió el compromiso de dar prioridad a la salud de su plantilla laboral, para lo cual efectuó en primer lugar diagnósticos y evaluaciones de riesgos. Derivado del análisis de resultados, se adoptaron diversos programas en distintas áreas para prevenir daños e impactos en el bienestar de las y los trabajadores. En el entendido de que una mujer empoderada y con buena salud toma decisiones que benefician su calidad de vida y, por consiguiente, su desarrollo laboral, la empresa creó un programa específico para orientar a las mujeres que trabajan en el ingenio con información clave sobre los determinantes de su salud, los mecanismos de prevención de enfermedades y riesgos, así como las soluciones de tratamiento. Esta iniciativa ha logrado empoderar a las mujeres

para que tomen decisiones informadas sobre su salud, incluyendo su salud sexual y reproductiva, y para que sigan modelos de vida saludables que les permitan continuar trabajando, asegurar su autonomía económica, contribuir al ingreso familiar y favorecer el desarrollo de su comunidad.

- En el marco de su principio estratégico de sostenibilidad del talento, una empresa agro-industrial con un fuerte compromiso con el campo mexicano, diseñó una herramienta que permite a cada trabajador o trabajadora ser responsable y actuar de manera ética y siguiendo el código de conducta de la compañía. A través de “Speak Up”, una línea anónima, gratuita y disponible las 24 h del día, las y los trabajadores pueden reportar casos de discriminación, acoso y hostigamiento sexual, acoso laboral, así como actos que atentan contra su seguridad, entre otros conflictos. Esta iniciativa ha logrado que las y los trabajadores tengan fácil acceso a canales de comunicación que permitan visibilizar conflictos en la empresa y así buscar soluciones al respecto.

Ejemplos exitosos del Principio 4.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN.

- Al situar al talento femenino como parte de su cultura corporativa, una empresa líder mundial en innovaciones y soluciones de software, identifica a mujeres jóvenes con potencial a quienes se les ofrecen modelos de carrera con formación y seguimiento específico. Con apoyo de programas especiales, como el *mentoring*, el *shadowing* o las invitaciones a proyectos especiales, la organización ha logrado atraer a una amplia cartera de mujeres jóvenes profesionales con grandes posibilidades de dirigir en un futuro la nueva era de la compañía.
- Con el objetivo de fomentar la diversidad en los perfiles profesionales de sus trabajadoras, una empresa europea líder en el mercado de la telefonía móvil ha fortalecido el desarrollo de las mujeres en puestos de alta y media dirección, a través de la implementación de tres acciones: a) fortalecer las habilidades y la confianza de las participantes en sus roles directivos a través de la formación

especializada y capacitación constante; b) favorecer el *networking* y establecer una red sólida de mujeres líderes dentro de la empresa, aumentando su visibilidad y favoreciendo su trabajo colectivo; c) crear espacios para que las mujeres compartan sus experiencias con impacto directo en la cultura de la organización.

- Preocupada por empatar las necesidades del mercado laboral con el perfil de egresados y egresadas, y con miras a reducir la creciente escasez de talento, la casa matriz en México de una reconocida empresa líder global en reclutamiento y tercerización de personal, desarrolló un programa de vinculación académica y de apoyo al talento, dicho programa incluye un trabajo coordinado con las instituciones académicas y el sector empresarial para acercar las necesidades del mercado laboral al sector educativo; favorecer la retroalimentación sobre las competencias de mujeres y hombres,

tanto de estudiantes como egresados; así como detectar talento. Esto ha permitido a la empresa beneficiar a mujeres, especialmente jóvenes, al acercarlas a las vacantes; evaluarlas y asesorarlas para elevar sus posibilidades de ser empleadas; informarlas sobre el mundo del trabajo; así como promoverlas en programas de detección de talento.

- El centro de desarrollo en México de una compañía internacional de software para bases de datos y sistemas de gestión de bases de datos, implementa diversas iniciativas estratégicas enfocadas a apoyar

a las mujeres en las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas. Un grupo de mujeres que trabaja en dicho centro participa activamente en un proyecto con niñas adolescentes entre 11 y 17 años de edad, quienes trabajan en conjunto un desafío global para identificar un problema de la comunidad y a la vez proponer soluciones mediante el uso de la tecnología. Como resultado, la empresa ha creado una comunidad de talento femenino comprometido con su trabajo profesional para generar un cambio sustancial en el mercado y su entorno.

Ejemplos exitosos del Principio 5.

DESARROLLO EMPRESARIAL, CADENA DE SUMINISTROS Y PRÁCTICAS DE MARKETING.

- En el marco de una iniciativa centrada en el ámbito del mercado y con una visión a largo plazo, una empresa multinacional líder en la industria mundial de bebidas no alcohólicas, impulsa una iniciativa global para empoderar a mujeres que participan en su cadena de valor o cadena productiva. Mediante la formación, apoyo financiero, redes y *networking*, esta empresa ha logrado capacitar en México a más de 36 mil mujeres en habilidades básicas de negocios, desarrollo humano y bienestar integral. Una cantidad importante de las mujeres participantes en este programa elaboran actualmente artículos artesanales a partir de las etiquetas y envases reciclados de la empresa y han empezado a exportarlos a diversos países.

- Partiendo del reconocimiento de que en todo el mundo un número creciente de mujeres levantan sus propias empresas, crean empleos y generan nuevas oportunidades de mercado, una compañía francesa referente en el sector de artículos de lujo, influye en el cambio cultural y contribuye de manera activa a la incorporación de las mujeres en el sector empresarial. A través del otorgamiento de premios

anuales de reconocido prestigio a los proyectos más innovadores y con ánimo de lucro liderados por empresarias o ejecutivas, esta empresa apoya a las mujeres con financiamiento, *coaching* y cobertura mediática a nivel internacional durante un año, dando visibilidad nacional e internacional a sus iniciativas.

- Dentro de su estrategia de responsabilidad social corporativa, una cadena restaurantera mexicana tiene el objetivo de hacer frente a la desigualdad en la generación de ingresos en México, en particular la que padecen las mujeres. A través de un programa de apoyo a proyectos productivos, las mujeres se integran a la cadena de valor mediante el suministro de productos naturales y artesanales de calidad, esta práctica, en conjunto con el producto, se conforman como una ventaja competitiva en el mercado. Hasta la fecha, este programa ha impactado la vida de más de 6 mil mujeres de 50 comunidades en México y ha traído grandes dividendos para la cadena de restaurantes en términos de ganancias, innovación y rendimiento.

Ejemplos exitosos del Principio 6.

LIDERAZGO COMUNITARIO Y COMPROMISO.

- Con un modelo de negocio integral de sustentabilidad y creación de valor compartido, una empresa mexicana líder en la fabricación de empaques sustentables y producción de papel, ha desarrollado, dentro de los ejes de su esquema de responsabilidad social, un programa destinado a la educación para el desarrollo de mujeres y hombres de comunidades vecinas a sus centros operativos. Como parte de esta iniciativa, la empresa imparte talleres a mujeres, muchas de ellas en situación de rezago, para la elaboración de piñatas con materiales reciclados. La empresa ha generado alianzas estratégicas con las autoridades locales para ofrecer a las mujeres que concluyen su capacitación, talleres sobre temas de ventas, finanzas, comunicación e, incluso, imagen personal. Una vez concluida la capacitación adicional por parte de la instancia pública, las mujeres son candidatas a recibir recursos económicos a fondo perdido para el inicio de su micro negocio de piñatas artesanales. Con este programa, la empresa ha logrado fortalecer lazos con las comunidades vecinas, al mismo tiempo que generar valor compartido y difundir su mensaje de sustentabilidad.
- Con el objetivo de mejorar la situación de las mujeres rurales y sus familias, una microfinanciera

mexicana apoya a las mujeres emprendedoras que cuentan con una actividad económica, que desean iniciar un negocio, que no tienen acceso al crédito, o que viven en comunidades donde los bancos comerciales tienen poca presencia. A través de una gama de productos financieros especialmente diseñados para ellas, esta microfinanciera tiene presencia actualmente en más de 22 estados del país y atiende a poco más de 150 mil mujeres a través de una red de 1,600 colaboradores que visitan comunidades de difícil acceso. La meta de la empresa es apoyar a un aproximado de 570 mil mujeres para el año 2019.

- En el entendido de que la fuerza laboral femenina es uno de los pilares para contrarrestar los efectos de la crisis económica, la fundación de una cadena de comercialización minorista mexicana lanzó un programa específico orientado a promover el empoderamiento de las mujeres en condiciones de rezago y comunidades de alta marginación. La fundación ha ofrecido a cerca de 39 mil mujeres asesorías, apoyo y orientación para emprender un negocio, mejorar el que tienen o concluir sus estudios, logrando fortalecer su capacidad productiva, ampliar sus oportunidades económicas y así incrementar el poder adquisitivo de las familias.

Ejemplos exitosos del 7.

TRANSPARENCIA, EVALUACIÓN E INFORMACIÓN.

- Una empresa, líder mundial del sector de productos cosméticos, publicó recientemente un informe, único en su tipo, en donde destaca los avances de la empresa entre 2010 y 2015 en temas de igualdad de género, inclusión de las personas con discapacidad y de personas de diversos orígenes sociales y étnicos. El informe da cuenta del proceso de certificación en 30 países bajo el sello EDGE, de un estándar global de negocios para la certificación de la igualdad de género.
- Con la apuesta de lograr una composición equilibrada de su equipo directivo y la paridad en el comité de dirección a nivel global y en las filiales, una empresa internacional sueca del mercado de la distribución de muebles y objetos de decoración para el hogar, evaluó su plan de sucesión desde una óptica de género, lo que significó recabar y analizar la evidencia sobre la representación de las mujeres entre las candidaturas seleccionadas para suceder las posiciones de dirección, tanto en los distintos

niveles directivos de la compañía, como en cada una de las tiendas.

- Una empresa de marketing multinivel mexicana que distribuye bienes de consumo para uso personal, se adhirió a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres y expresó públicamente su compromiso de alinear sus procesos productivos y de toma de decisiones, así como sus políticas internas para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres. Como parte de sus procesos de transparencia y rendición de cuentas, la empresa supervisa el progreso de su plan de acción de igualdad de género a través de diversos indicadores y mediciones con perspectiva de género. La empresa ha colaborado con instancias públicas nacionales para establecer métricas de segregación ocupacional y establecer indicadores para evaluar el avance de la igualdad de género en todas las categorías laborales con miras a corregir la segregación ocupacional.

- Bajo la idea de que no hay mejor manera de entender los grandes desafíos y oportunidades de las mujeres que a través de sus testimonios, una compañía internacional mexicana de la industria de la construcción, publicó un libro en el cual se recogen 66 testimonios de mujeres que se han empoderado y logrado cambiar sus propias vidas, las de sus familias y, con frecuencia, las de sus comunidades. El libro retrata el progreso de las mujeres en cuatro ámbitos fundamentales para el empoderamiento femenino: la casa, la escuela, la comunidad y la mujer en sí misma. Como parte de esta iniciativa, la empresa creó un espacio digital de colaboración entre organizaciones, empresas y autoridades con miras a intercambiar puntos de vista e información relevante para impulsar el empoderamiento de las mujeres en México.

NOTAS

Capítulo 1

- 1 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se pueden consultar en <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es>
- 2 El Pacto Mundial de las Naciones Unidas, lanzado en julio del año 2000, es una plataforma política y un marco práctico para las empresas comprometidas con la sostenibilidad y las prácticas empresariales responsables. El Pacto Mundial cuenta con más de 12 mil entidades firmantes en más de 145 países y es la mayor iniciativa voluntaria de sostenibilidad corporativa del mundo. En el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Pacto Mundial ha delimitado a nivel global los siguientes objetivos para avanzar su cumplimiento: a) intensificar la contribución a las prioridades del desarrollo sostenible a través de las prácticas que promueven los Diez Principios; b) incentivar las prácticas públicas que mejoren el entorno para las sostenibilidad a nivel nacional e internacional; c) participar y promover alianzas que trabajen en las temáticas de los ODS; d) apoyar a las redes locales de Pacto Mundial en sus acciones dirigidas al cumplimiento de los ODS. Para mayor información, consultar en <http://www.pactomundial.org>
- 3 La información del evento se puede consultar en <http://weprinciples.org/site/pastevents/>
- 4 La Red del Pacto Mundial en México, integrada por más de 729 participantes que impactan a más de 1 millón de empleos directos, es la red más grande de América y la tercera a nivel mundial. Se caracteriza por ser multidisciplinaria al contar con la participación de distintos tipos de organizaciones, siendo las PYMES quienes conforman el grupo más grande (39%), seguido por las Empresas Grandes (19%). El resto lo ocupan organizaciones no lucrativas representadas por cámaras industriales y de comercio, universidades, ONGs, fundaciones y organismos del sector público. Para mayor información, consultar la página web <http://www.pactomundial.org.mx>

Capítulo 2

- 5 OIT (2014). *Empresas sostenibles. Creación de más y mejores empleos*. Publicación disponible en <http://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf>

- 6 Banco Mundial (2012). *Informe sobre el Desarrollo Mundial. Panorama general: Igualdad de Género y Desarrollo*. Publicación disponible en <http://sitersources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-Spanish.pdf>; Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (2014). *Liberando el potencial de crecimiento de las emprendedoras de Latinoamérica y el Caribe*. Publicación disponible en [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-MIF-reporte-es/\\$FILE/EY-WeGrow-MIF-reporte-es.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-MIF-reporte-es/$FILE/EY-WeGrow-MIF-reporte-es.pdf)
- 7 Catalyst (2011). *The bottom line: corporate performance and women's representation on boards (2004-2008)*. Publicación disponible en <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards-20042008>
- 8 De acuerdo con datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las mujeres manejan USD 20 mil millones de gastos en consumo y representan el 64% de las decisiones sobre consumo. Banco Interamericano de Desarrollo. *Empoderamiento económico de las mujeres: bueno para las mujeres, bueno para los negocios y bueno para el desarrollo. II Cumbre Empresarial de las Américas. Panamá, 2015*. Disponible en http://www.americasbd.org/es/_recursos/Empoderamiento_Economico_de_las_Mujeres.pdf
- 9 McKinsey & Company, "Las mujeres importan: diversidad de género, motor del desempeño corporativo", citado en ONU Mujeres, (2011). *El dividendo de género. Razones para la igualdad de género*. Disponible en <http://www2.unwomen.org/~media/headquarters/media/publications/es/genderdividensp%20pdf.pdf?v=1&d=20140917T100950>
- 10 Coates, J.M., y J. Herbert (2008). "Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London Trading Floor", PNAS, vol. 105, No. 15, citado en Fondo Monetario Internacional (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: beneficios macroeconómicos de la equidad de género*. Disponible en <https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310s.pdf>

- 11 Weber Shandwick (2016). *Gender Forward Pioneer Index*. Disponible en http://webershandwick.co.uk/wp-content/uploads/2016/03/GFP-infographic_FINAL_REVISIED_BE.pdf
- 12 OIT (2015). *Informe Mundial: La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso*. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_335674.pdf
- 13 Greg Pellegrino, Sally D'Amato, Anne Weisberg (2011). *The Gender Dividend: Making the business case for investing in women*. Disponible en <http://www.deloitte.com/genderdividend>

Capítulo 3

- 14 ONU Mujeres. *El Progreso de las Mujeres en el Mundo. Transformar las economías para realizar los derechos*. Disponible en <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>
- 15 OIT (2014). *Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?* Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf
- 16 Foro Económico Mundial (2014). *Informe Global de la Brecha de Género*. Disponible en http://www3.weforum.org/docs/Media/Spanish_LatAm_Gender%20Gap_Final.pdf
- 17 OIT (2016). *Las Mujeres en el Trabajo. Tendencias 2016*. El Informe se puede consultar en: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lang--es/index.htm
- 18 Banco Mundial (2010). *Women, Business and the Law*. Disponible en <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2010/Women-Business-Law.pdf?la=en>
- 19 OIT (2015). *Informe Mundial. La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso...Op. cit.*
- 20 *Ibidem*.
- 21 INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Consulta interactiva de datos, primer trimestre de 2016, consultado el 5 de julio de 2016.
- 22 INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Consulta interactiva de datos,

primer trimestre de 2016, consultado en <http://www.inegi.org.mx>. De acuerdo con la ENOE, del total de la población ocupada en el primer trimestre de 2016, (50,778,629), cerca del 4.3% (2,232,966) eran empleadores. De ese total, 80.3% (1,792,088) son hombres y 19.7% (440,870) mujeres.

- 23 Esta brecha se ensancha según el sector en el cual mujeres y hombres emprenden, de acuerdo con el estudio del Instituto Mexicano de la Competitividad (IMCO). *Los Emprendedores de TIC en México: Recomendaciones de política pública para su nacimiento, crecimiento y consolidación*, el ecosistema emprendedor mexicano en TIC -fundadores y personas interesadas en iniciar un negocio- se encuentra dominado por hombres, los cuales representan el 78%. Esta situación se intensifica aún más cuando se analiza la proporción entre fundadores de empresas. En este subsector los hombres equivalen al 84%, es decir que por cada mujer que funda una empresa en TIC, 5.22 hombres lo hacen.
- 24 *Ibidem*.
- 25 Datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), consultados en <http://www.anui.es.mx>
- 26 Datos calculados por Gina Zabludovsky (2014). *Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México*. Disponible en <http://revistas.unam.mx/index.php/rmspys/article/download/45380/40857>
- 27 *Ibidem*.
- 28 *Ibidem*.
- 29 OIT (2014). *Informe mundial sobre los salarios 2014-2015*, p. 56. Publicación disponible en http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_324818/lang-es/index.htm;
- 30 *Ibidem*, p. 53
- 31 INEGI. *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares* (ENDIREH) México, 2011.
- 32 *Ibidem*.
- 33 INEGI e INMUJERES, *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo*, (ENUT), 2014.

Capítulo 4

- 34 Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres son una adaptación de los Calvert Women's Principles® (Principios Calvert para las Mujeres), originalmente elaborados en colaboración con UNIFEM (hoy ONU Mujeres) y publicados en 2004 como el primer

código de conducta empresarial mundial centrado exclusivamente en el empoderamiento, el progreso y la inversión en las mujeres de todo el mundo. La información se puede consultar en la página web <http://www.wepinciples.org>

Capítulo 5

- 35 La sistematización de los ejemplos que se presentan en esta sección se realizó con base en las siguientes fuentes de información: Documento *Companies Leading the Way: Putting the Principles into Practice*, disponible en <http://wepinciples.org/Site/CompaniesLeadingTheWay>; el Informe de ONU Mujeres. *El Progreso de las Mujeres en el Mundo. Transformar las economías para realizar los derechos*, disponible en <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>; los resultados de la Convocatoria de la Red del Pacto Mundial México y ONU Mujeres, emitida el 18 de septiembre de 2015, para que las empresas miembros de la Red enviaran casos de éxito; las buenas prácticas documentadas en la publicación de PWB-ISOTES. *Inspirando casos de éxito en diversidad de género*, disponible en <https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/mujer-directiva-inspirando.pdf>; los estudios de caso documentados por la Coalición de Empresas por las Mujeres (Business Coalition for Women), disponibles en <http://bcfw.org.pg>; las *Mejores prácticas de diversidad e inclusión laboral*, documentadas por la American Chamber of Commerce-México, disponibles en http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Mejores_practicas_de_diversidad_e_inclusion.pdf; así como la información contenida en las páginas electrónicas de las empresas.

PRINCIPIOS PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

1. Una dirección que promueva la igualdad de género
2. Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación
3. Salud, seguridad y una vida libre de violencia
4. Educación y formación
5. Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing
6. Liderazgo comunitario y compromiso
7. Transparencia, evaluación e información



 @PactoMundialMex

 PactoMundialMex



 @ONUMujeres /@ONUMujeresMX

 onumujeresmx